



OFFRE DE FORMATIONS

CONSULTANTS SANS FRONTIÈRES

2017



ELABORER UNE CARTOGRAPHIE DES RISQUES

- PAR SONIA BONNET

NIVEAU DÉBUTANT

OBJECTIF DE LA FORMATION :

Découvrir le processus de management des risques en lien avec le processus d'amélioration continue (les concepts et vocabulaires du management des risques)

Cartographier les risques d'une organisation : maîtriser les étapes clés de l'analyse et de la gestion des risques.

CONTENU ET PROGRAMME :

Phase 1 :

Rappel théorique : Connaître le vocabulaire inhérent au management des risques ainsi qu'à l'amélioration continue.

Phase 2 :

Découvrir le processus d'analyse et de gestion des risques en entreprise au sens de la norme ISO 31000.

Phase 3 :

Comment intégrer une gestion des risques dans son organisation ?

Phase 4 :

Maîtriser la méthodologie d'une analyse de risques : les pré-requis, l'identification des risques, leur évaluation, la priorisation des risques et le plan d'actions.

Public cible :

- Chef de projet
- Risk managers
- Responsables de services, managers.
- Responsable QSE



ELABORER SA STRATÉGIE

CADRAGE - 0,5 J

- PAR OLIVIER CHARBONNIER

OBJECTIF DE LA FORMATION :

Comprendre ce que recouvre une stratégie

Mettre en place une démarche d'élaboration de sa stratégie

CONTENU ET PROGRAMME :

- | Définition, périmètre et enjeux d'une stratégie
- | Qu'est-ce qu'une stratégie, quels sont les grands enjeux à partager quand on élabore une stratégie
- | Quelles sont les composantes d'une stratégie
- | Quelques exemples
- | À quoi sert une stratégie
- | Processus d'élaboration d'une stratégie
- | Les cinq phases du processus d'élaboration d'une stratégie
- | Le dimensionnement de la démarche
- | Les modalités de mise en œuvre d'une démarche participative
- | Le tableau de bord de suivi de sa stratégie

Public cible :

- Responsable ONG
- Association



L'AUDIT EN ONG – PAR DOMINIQUE DECONNINCK
SENSIBILISATION

OBJECTIF DE LA FORMATION :

Familiariser les acteurs impliqués dans les audits des bailleurs de fond institutionnels à la méthodologie et aux attentes des auditeurs pour préparer et répondre au mieux aux audits externes.

CONTENU ET PROGRAMME :

- | Comprendre pourquoi l'audit est un enjeu important dans les ONG
- | Les exigences des bailleurs de fond institutionnels
- | Les risques associés aux audits
- | L'utilité d'une interface pour coordonner et faciliter les audits des bailleurs
- | Comprendre ce qu'est un audit
- | De la vérification de dépenses à l'audit
- | Audit financier et audit de système
- | Comment fait-on un audit?
- | L'identification et l'évaluation des risques
- | Le programme de travail
- | Les interviews et les tests
- | Les conclusions et recommandations
- | La communication avec les audités (orale et écrite)
- | Comment répondre aux attentes des auditeurs - quelques clés
- | Respecter les règles bailleurs et les procédures internes
- | Renforcer et documenter le contrôle interne
- | Mettre en œuvre les recommandations

Public cible et pré-requis :

- Chef de projet
- Directeur financier
- Directeurs des opérations
- Responsable conformité
- Auditeur interne

NIVEAU : DÉBUTANT



À QUOI RESSEMBLERA LE TRAVAIL DEMAIN ?

– PAR OLIVIER CHARBONNIER

SENSIBILISATION- 0,5 J

OBJECTIF DE LA SESSION - RAPPEL - :

- | Permettre à l'équipe de prendre du recul sur les mutations actuelles du travail
- | Construire une représentation partagée des grands enjeux managériaux et organisationnels à venir
- | Le manager du futur : coordination, collaboration, coopération, connexion, régulation, singularité
- | Esquisser des idées/pistes d'action pour PMF
- | Contenu et programme
- | La transformation profonde de notre rapport au travail
- | L'explosion de l'information au cœur des métiers
- | La grande confusion
- | Le lieu de travail qui, de contrainte, va devoir devenir une ressource
- | La mise en scène du travail et de soi
- | L'intrusion durable du virtuel dans le réel
- | La mutation de nos relations et la surcharge émotionnelle
- | L'impact de ces mutations sur les organisations et le management
- | Les limites du modèle de la start-up, le développement d'écosystèmes

CONCRÈTEMENT...

Comment ces transformations se déroulent-elles dans d'autres organisations, quels sont les démarches suivies, quels effets...

Public cible et pré-requis :

- Équipes dirigeantes
- DRH
- Responsables formation
- Responsables mobilités
- Experts métier dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'accès à l'emploi
- Toute personne s'intéressant à l'évolution du travail



METTRE EN ŒUVRE UN DISPOSITIF DE TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

1 JOUR + EN OPTION 2 X 0,5 J – PAR ROBERT DIEZ

OBJECTIF DE LA FORMATION :

Apporter des éléments de références théoriques et des exemples permettant d'identifier les enjeux de la transmission des compétences dans une organisation.

Donner des outils et méthodes permettant de définir et de mettre en œuvre un dispositif de transfert de compétences.

CONTENU ET PROGRAMME :

Phase 1 :

Les enjeux et les principes du transfert de compétences, la notion de compétence critique

Phase 2 :

Identifier les risques de perte de compétences, mesurer les enjeux du transfert pour son organisation.

Phase 3 :

Établir une cartographie des compétences à transférer

Phase 4 :

Élaborer et mettre en place un dispositif de transfert

DURÉE ORGANISATION :

Une journée, suivi éventuellement d'une demi-journée 2 mois après pour analyser et renforcer les actions de transfert mis en place par les participants.

Public cible :

- Responsable ONG, Association
- Responsables service
- Chefs de projet
- Responsable RH